

ОСОБЕННОСТИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Ю.И. Липская, 3 курс

Научный руководитель – Э.Н. Каленчук, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Мотивация – внутреннее побуждение к действию, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в его свершении. Мотивация поведения тесно связана с такими характеристиками идеальной стороны действия, как намерение, цель, стремление, и ее следует отличать от внешних стимулов и реакции на них [5].

Нематериальная мотивация – стиль управления персоналом, в котором применяются различные неденежные способы поощрения, т.е. это целый комплекс социальных мероприятий, разработанных для повышения лояльности сотрудников, улучшения рабочих условий, поддержания здоровой атмосферы, повышения продуктивности труда [7].

Цели нематериальной мотивации персонала предприятия: повышение эффективности работы сотрудников и всей компании в целом, увеличение прибыли компании; создание благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкурентной среды; формирование у сотрудников новых навыков и умений; повышение квалификации персонала, развитие творческого потенциала [6].

Цель исследования: изучить, каким образом влияет нематериальная мотивация на изменение эффективности работы сотрудников, а также на развитие их творческого потенциала.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть основные характеристики и способы нематериальной мотивации персонала, которые можно использовать в процессе принятия и реализации управленческих решений;
2. Определить основные направления повышения эффективности управления персоналом с использованием ресурсов нематериальной мотивации.

На постиндустриальной стадии развития общества в системе рыночных отношений, организации необходимо корректировать и дополнять советские методы нематериальной мотивации, т.к. жизнь индивида начинает во все большей степени рассматриваться как эстетический или культурный проект [1, с. 3].

В современном обществе у людей возникает необходимость в новых духовных потребностях, а также в новых способах социально-психологической «подпитки» собственного ”Я“ для того, чтобы максимально отдаться своему профессиональному делу, что, в свою очередь, необходимо для повышения трудовой продуктивности организации, работниками которой они являются.

В крупных иностранных производственных компаниях для руководства имеет высокое значение владение топ-менеджерами методами нематериальной мотивации, поскольку заработная плата и социальные гарантии, как правило, обеспечены на высоком уровне.

Опыт управления кадрами корпорации с использованием ресурсов нематериальной мотивации IBM достоин отдельного рассмотрения, поскольку он значительно отличается от применяемой большинством других компаний Запада кадровой политики.

Этот опыт заключается в реализации трёх основных принципов организации производства: уважение к личности, гарантированная пожизненная занятость, единый статус работников.

Первичным элементом управленческой структуры IBM являются отношения между руководителем и подчиненным. Они контролируются специально созданным институтом – системой аттестаций и собеседований (САС).

Ключевой принцип нематериальной мотивации IBM – гарантированная пожизненная занятость. В результате возникает необходимость регулярной переподготовки кадров и смены ими видов деятельности.

Наиболее мощным инструментом формирования мотивации IBM являются опросы общественного мнения, которые проводятся раз в два года. Это анонимные и добровольные опросы, охватывающие почти всех сотрудников IBM. По результатам этих опросов каждый руководитель готовит план действий по устранению выявленных недостатков и согласовывает его со своими подчиненными [3].

Одной из форм мотивации, нашедшей широкое применение в практике зарубежных предприятий, стало внедрение гибких графиков работы. Так, контракт начальника бухгалтерии британских учреждений предполагает следующее распределение рабочего времени: 75% (30 часов в неделю) – в учреждении, 25% (10 часов в неделю) – в домашних условиях.

В качестве яркого и необычного примера работы с персоналом с помощью нематериальной мотивации стоит привести опыт лидеров IT-индустрии. Офисы Google, Apple, Facebook напоминают Диснейленд для взрослых. Яркая, разнообразная обстановка, комнаты отдыха, бесплатное кафе, тренажерные залы, что позволяет персоналу IT-гигантов раскрывать свои творческие способности.

Другим примером мотивирования работников является внедрение обучающей консалтинговой компанией геймифицированной системы мотивации, в которой для каждого сотрудника составляется индивидуальный план целей и предлагаются личные стимулы. При выполнении рабочих задач каждый сотрудник набирает баллы, которые впоследствии можно обменять на ценные призы [3].

Для отечественного опыта нематериальной мотивации сотрудников характерно следующее: предоставление оплачиваемых отгулов, дополнительных дней отпуска; вручение билетов на культурные мероприятия, туристических путевок; организация корпоративных мероприятий; обучение сотрудников; персональная публичная похвала; организация конкурсов и квестов среди всех работников; возможность постоянного повышения квалификации; поздравление работников со значимыми датами; создание комфортных условий труда; проведение мотивирующих совещаний; привлечение сотрудников к принятию решений; поощрительные командировки; информирование коллектива о достижениях сотрудника; предоставление скидок на услуги компании; организация питания сотрудников, спортивных залов или предоставление абонементов в спортивные клубы; организация возможности личной встречи с высшим руководством.

Такие методы, как правило, воздействуют на весь коллектив предприятия в целом, что дает гораздо больший эффект для компании, чем "точечная" материальная мотивация наиболее успешных работников. Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала предполагает постоянную работу над ее упрощением. Она должна быть незамысловатой, понятной и легко применимой в реальных условиях [4].

Для наибольшей продуктивности работников следует использовать и комбинировать самые эффективные отечественные и зарубежные способы мотивации, представленные выше.

Список использованных источников

1. Анисимова, С.Г. Социология том 5 / С.Г. Анисимова. – ВЕСТНИК ЯГУ, 2008. – 7 с
2. Мотивация труда в советский период [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/motivaciya-truda-v-sovetskij-period.html>. – Дата доступа: 13.03.2018.
3. Зарубежный опыт нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1311958/menedzhment/zarubezhnyy_opyt_nematerialnoy_motivatsii_personala. – Дата доступа: 13.03.2018.

4. Нематериальная мотивация персонала персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrhelpline.ru/nematerialnaya-motivaciya-personala/>. – Дата доступа: 13.03.2018.

5. Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gufo.me/dict/philosophy_encyclopedia/%D0%9C%D0%9E%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%90%D0%A6%D0%98%D0%AF. – Дата доступа: 20.03.2018.

6. Цели нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrhelpline.ru/nematerialnaya-motivaciya-personala/>. – Дата доступа: 20.03.2018.

7. 10 методов нематериальной мотивации персонала: обзор с примерами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kirulanov.com/10-metodov-nematerialnoj-motivacii-personala/>. – Дата доступа: 20.03.2018.